

Copies exécutoires
délivrées aux parties le
:

à :

Me Xavier
SAUVIGNET

Me Jean-Claude
CHEVILLER

Me Emmanuel
DOUBLET

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 07 SEPTEMBRE 2022

(n°2022/ , 11 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° **RG 19/00974 - N° Portalis 35L7-V-B7D-B7DRV**

Décision déferée à la Cour : Jugement du 13 Avril 2018 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° F 15/08592

APPELANTE

Madame X

Représentée par Me Xavier SAUVIGNET, avocat au barreau de PARIS, toque : K0138

INTIMÉE

EPIC A

Représentée par Me Jean-Claude CHEVILLER, avocat au barreau de PARIS, toque : D0945

PARTIE INTERVENANTE

DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90 716

75334 PARIS CEDEX 07

Représenté par Me Emmanuel DOUBLET de l'AARPI ACTE V AVOCATS, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE, toque : PN 274

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 31 mai 2022, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre, dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier : Madame Julie CORFMAT, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,
- signé par Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre et par Madame Julie CORFMAT, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

Mme X a été engagée par l'établissement public D en qualité de vacataire chargée d'études niveau 3 entre les mois de mars et d'août 1983. Le 16 février 1984, elle a bénéficié d'un contrat à durée déterminée, pour une durée de trois ans, en qualité d'agent d'encadrement technique et administratif, selon un indice brut 595 de la fonction publique et un indice majoré 490. A compter du 1er janvier 1986, son contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée au sein de l'établissement nouvellement nommé « C » (avec une ancienneté reprise à compter de 1984).

Le 1er janvier 1987, Mme X a signé un avenant à son contrat de travail modifiant sa classification : elle s'est alors trouvée classée cadre administratif C3, indice 440, avec une rémunération mensuelle brute de 13.504 francs. La relation contractuelle a été soumise aux accords d'entreprise successifs.

L'établissement public à caractère industriel et commercial A, ci-après dénommé A, créé le 1er janvier 2010, est venu aux droits de C

A compte un effectif de plus de dix salariés.

Les salariés, anciennement employés par C, étaient soumis à l'accord collectif propre à cet établissement, dénommé « Accord », jusqu'à la signature de l'accord de substitution A, le 30 mars 2011.

En 2015, le poste occupé par Mme X était intitulé « chargée de mission médiation à la délégation aux grands projets d'aménagement ». Elle était positionnée en classe 9 par référence aux grilles de classification interne, indice salarial 689. Sa rémunération s'établissait à 4.506,06 euros bruts mensuels.

Le 8 juillet 2015, elle a adressé à son employeur une lettre recommandée dont l'objet était ainsi intitulé : *demande de départ à la retraite « en raison d'une situation de discrimination et d'inégalité de traitement »*.

Elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 9 juillet 2015 aux fins de demander l'indemnisation du préjudice ressenti, et la requalification de son départ en retraite en une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Son départ en retraite est effectivement intervenu le 31 décembre 2015.

Par jugement du 14 avril 2018, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté Mme X de l'ensemble de ses demandes.

Par déclaration en date du 9 janvier 2019, celle-ci a formé appel de cette décision.

Aux termes de ses ultimes conclusions notifiées par RPVA le 25 novembre 2021, auxquelles il est expressément fait référence, Mme X forme les demandes suivantes :

- infirmer le jugement de première instance en ce qu'il l'a déboutée de toutes ses demandes,
Statuant à nouveau :
- condamner A au repositionnement de Mme X à la classe « hors grille », indice 1166 au 1er janvier 2015 et à la production des bulletins de salaire rectifiés correspondant
- condamner A au paiement de la somme de la somme de 936 484,80 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice économique, somme nette de CSG-CRDS,
- condamner A au paiement de 66 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral du fait de la discrimination, somme nette de CSG-CRDS,
- condamner A au paiement de la somme 15000 euros de dommages et intérêts pour violation des accords collectifs, somme nette de CSG-CRDS,
- condamner A au paiement de la somme de 183 024 euros de dommages et intérêts au titre de l'indemnité pour licenciement nul, subsidiairement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner A au paiement de la somme de 66 670 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, somme nette de CSG-CRDS,
- ordonner la capitalisation des intérêts conformément à l'article 1343-2 du code civil,
- condamner A au paiement de la somme de 7.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner A : aux entiers dépens, y compris les frais d'exécution éventuels.

Aux termes de ses ultimes conclusions notifiées par RPVA le 31 août 2021, auxquelles il est expressément fait référence. A forme les demandes suivantes :

- confirmer la décision de première instance en ce qu'elle a considéré que Mme X n'avait pas été victime de discrimination et que ses demandes au titre du harcèlement moral ou du harcèlement discriminatoire étaient prescrites ;
- l'infirmer en ce qu'elle a considéré que Mme X ait subi un management inadapté de la part de son supérieur hiérarchique jusqu'en 2008, dont elle avait souffert ;
- par conséquent, débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes ;
- condamner Mme X au paiement d'une somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits, représenté à la procédure par son conseil a communiqué sa décision n°2021 -039 et ses pièces à ses confrères le 30 mars 2021 puis le 18 juin 2021. Il a déposé ces éléments à la cour et a présenté des observations orales lors de l'audience de plaidoiries du 31 mai 2022.

A a notifié d'ultimes conclusions le 21 février 2022, soit la veille de la clôture, et a demandé le report de celle-ci.

Le conseiller de la mise en état s'y est opposé en raison de l'extrême tardiveté de ses conclusions et pièces alors même que la présente affaire avait fait l'objet d'un renvoi à la mise en état pour permettre l'échange des écritures suite à l'intervention du défenseur des droits.

La clôture a donc été ordonnée à sa date.

La cour a déclaré irrecevables les conclusions tardives de A du 21 février 2022 ainsi que ses pièces 109 à 118.

MOTIFS

Sur la discrimination

Mme X fonde ses prétentions sur l'existence d'une discrimination en raison de son sexe en violation de l'article L.1132-1 du code du travail.

En vertu de l'article L1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de (...) son sexe (...) de sa maternité.

Selon l'article L1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, (...) le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Mme X présente les faits suivants.

- **une embauche en-dessous de son véritable niveau professionnel** : elle estime qu'elle exerçait a minima, dès 1984, les fonctions de chef de service. Elle sera embauchée à durée indéterminée par un contrat conclu en décembre 1985 mais en qualité de simple cadre administratif, au niveau C2, indice 410. Une ancienneté de 22 mois était reprise (sur les 34 normalement imputables), et une période d'essai lui était imposée. Les attributions et missions de Mme X correspondaient déjà en 1986 à un emploi de chef de service, niveau minimal B2, voire chef de département, niveau minimal B3. Elle était cependant embauchée en 1986 à un niveau de classification ne correspondant pas à ses qualifications et responsabilités (C2 au lieu de B2), et devait attendre quatre années avant qu'intervienne une régularisation qu'elle jugeait insuffisante.

- **une évolution de son emploi officiel non conforme avec les fonctions réellement exercées** : l'emploi officiel de Mme X a été positionnée chef de service pendant 14 ans (1986-2000) puis chef de département pendant 9 ans (1999-2008). Elle formulait plusieurs demandes de revalorisation de son emploi, notamment en 1991, puis en 1994, 1995, 1996, mais sans succès. Elle exerçait des fonctions de chef de département depuis au moins 1990, alors que son emploi « facial » était artificiellement maintenu au niveau de chef de Service.

- **une évolution de ses missions et de son niveau conventionnel décorrélée de ses performances** :

Mme X soutient que l'importance des missions et des responsabilités qui lui ont été dévolues n'ont pas évolué en adéquation avec ses performances professionnelles et son expérience au sein de l'entreprise.

Elle expose avoir été maintenue de manière artificielle :

- en dessous de la classe B2 de 1986 à 1990 (quatre ans) ;

- en qualité de chef de service (B2 devenant classe 8) de 1990 à 2000 (dix ans) ;
- en classe 9 de 2000 à 2015 (quinze ans).

Elle soutient qu'au regard de ses attributions puis au regard des compétences dont elle faisait preuve, elle aurait dû être positionnée B2 (ou B3) dès 1986 puis chef de département (B3 ou A1 devenant classe 9) dès 1990, puis, à compter des années 2000, positionnée au niveau hors grille (comme chargée de mission ou directrice).

- une évolution de salaire très limitée et systématiquement retardée :

Son indice n'a évolué que de 279 points depuis 1986, soit en moyenne moins de 10 points par an (9,6). Elle n'a bénéficié que de 8 réévaluations de son indice sur la période 1990-2015 (25 ans), soit en moyenne une fois tous les trois ans. Sur les 15 dernières années, elle n'a été réévaluée que de 46 points, dont le tiers correspondait à des augmentations collectives.

Elle n'a plus connu de promotion d'indice entre 2009 et 2015, quand bien mêmes ses entretiens annuels sur la période démontrent son implication, son professionnalisme et une expertise pour les projets qui lui sont confiés.

- Une situation discriminatoire confirmée par la comparaison avec d'autres salariés.

Selon la concluante, la comparaison avec ses collègues masculins (M. L et les hommes de la classe 9) viendrait confirmer la discrimination dont elle a été victime.

- Une discrimination sexuelle structurelle au sein de l'entreprise.

L'analyse des bilans sociaux de A montrerait que la situation d'inégalité entre les femmes et les hommes serait systémique au sein de l'établissement public en ce qui concerne la catégorie « cadres ». Cette situation d'inégalité se manifesterait en particulier de deux manières : une inégalité de rémunération au sein des classes de cadre et un plafond de verre dans l'accession aux postes de direction.

-Un harcèlement discriminatoire instauré par son supérieur hiérarchique dans les années 2000 :

Mme X fait valoir que ses conditions de travail se sont largement dégradées lorsqu'elle a été placée sous l'autorité de M. E , responsable de la Direction « Science et Société » (2000 – 2008). Elle fait état d'une utilisation injustifiée du pouvoir disciplinaire, avérée par les témoignages de plusieurs collègues de travail et ayant induit la très forte dégradation de son état de santé.

Pour étayer ses affirmations, Mme X produit :

- au titre de l'embauche en-dessous de son véritable niveau professionnel :

. son premier contrat à durée déterminée avec C en mars 1983, puis un second un an plus tard (ses pièces n°1 et 2), avant d'être embauchée à durée indéterminée à compter du lancement officiel de , en 1986 (sa pièce n°3) ;

. sa fiche de poste de 1984 indiquant qu'elle est responsable de l'organisation et du fonctionnement de salles de cinéma et de la mise en place des activités liées au cinéma scientifique (sa pièce n°19).

. sa lettre du 3 décembre 1985 à l'attention de sa direction sollicitant l'obtention d'un poste au sein de C afin d'y poursuivre les activités dont elle a la charge au cinéma U et sollicitant un salaire de 15 000 francs (sa pièce n°54).

. son avenant au contrat de travail du 1er janvier 1986 aux termes duquel elle est engagée à compter du 1er janvier 1986 en qualité de cadre administratif et est classée dans le groupe C, échelle 3, indice 440, selon une rémunération de 13 504 francs (sa pièce n°4).

. sa demande d'avancement du 3 février 1987 sollicitant de réviser sa catégorie et de bénéficier de la catégorie B2 assortie d'un « salaire conséquent » (sa pièce n°56).

. le courrier de l'employeur du 19 juillet 1990 à l'attention de Mme X. portant son indice actuel de 489 en catégorie B1 à 521 en catégorie B2 à compter du 1er juillet 1990 (sa pièce n°83).

L'enchaînement chronologique ci-dessus retracé par Mme X elle-même démontre que ses demandes ont été prises en compte par son employeur. Les pièces qu'elle verse établissent en effet qu'après son premier CDD de 1983, elle a bénéficié d'un 2ème CDD le 16 février 1984. Sa demande du 3 décembre 1985 a été suivie d'effet puisqu'elle a bénéficié d'un CDI dès le 1er février 1986 410 C, échelle 2, puis le 17 mars 1987 elle a été positionnée 440 C – échelle 3, puis le 1 juillet 1987 460 B échelle 1, le 1 juillet 1988 488 et le 1 er juillet 1990 521 B – échelle 2.

Dès lors les éléments fournis au soutien de « l'embauche en-dessous du véritable niveau professionnel » ne se révèlent pas établis.

- une évolution de son emploi officiel non conforme avec les fonctions réellement exercées et une évolution de son emploi purement « décorative ». Les fiches d'évaluation établies par Mme H ; supérieure hiérarchique de Mme X , en dates respectives des 12 septembre 1996 et 22 septembre 1998 font apparaître que celle-ci "devrait être chef de département avec passage en classe IX (...) -X a les atouts pour être nommée chef de département (fonction qu'elle exerce d'ailleurs pleinement et devrait passer en classe 9. » (sa pièce n°35)

Dès que le département cinéma a été créé à compter de 2000, avec l'arrivée d'un nouveau directeur, Mme X reconnaît elle-même dans son courrier du 25 juin 2007 (sa pièce 70), qu'elle a réorganisé son département en recrutant 7 personnels, et qu'elle s'est vu conférer de nouvelles missions. Elle a été nommée chef de ce nouveau département et est ainsi passée en classe 9 le 1er juillet 2000. Il a donc été tenu compte de ses compétences dès que la direction de la médiation a été créée le 8 novembre 1999, comprenant notamment un département cinéma et spectacles audiovisuels. Aucun fait discriminatoire ne saurait donc apparaître établi.

Le 27 septembre 2006, M. E , son N+1 conclut ainsi qu'il suit : « je continue à penser que la perspective d'une évolution doit être envisagée très sérieusement. Je souhaite vivement que se mobilisent toutes les parties concernées (...) pour élaborer des propositions satisfaisantes pour elle et l'établissement » (sa pièce n°43). En 2008, Mme X sera affectée sur un poste de direction de projet rattaché à la Direction Générale (emploi : « Chargée de Mission »), avec des fonctions transverses au sein de C , (ses pièces n°14, 24 et 25).

- une évolution de salaire très limitée et systématiquement retardée.

Mme X expose notamment que sur les 15 dernières années, elle n'a été réévaluée que de 46 points (ses pièces n°134 b. et c.) Elle n'a plus connu de promotion d'indice entre 2009 et 2015 (ses pièces n°47 à 53).

- Eléments de comparaison montrant que son niveau de salaire est systématiquement inférieur à ceux des salariés de sa catégorie

Mme X se prévaut du tableau versé en pièce 57 par A qui montre l'évolution indiciaire plus favorable de son collègue M. L au cours de sa carrière alors qu'ils étaient positionnés sur le même poste.

Les bilans sociaux de chaque année de 2000 à 2014 contiennent notamment la moyenne de rémunération des hommes et des femmes ainsi que la moyenne globale des salariés de la classe 9 (pièces n°98 à 106). Au sein de la classe 9, Mme X figure parmi les plus basses rémunérations, et ce pendant les 16 années au cours desquelles elle était positionnée sur cette classe.

- Une discrimination sexuelle structurelle au sein de l'entreprise

Mme X se prévaut notamment du bilan social de l'année 2000 qui montre que la rémunération moyenne des femmes est systématiquement plus faible que celle des hommes. Plus la classe est élevée, plus l'écart de rémunération se creuse : à la classe 9,

l'écart mensuel est de plus de 2.000 francs (sa pièce n°98). En outre, la répartition de l'effectif selon la classe est largement favorable aux hommes dans les classes élevées.

- Un harcèlement discriminatoire instauré par son supérieur hiérarchique dans les années 2000

L'action exercée au titre du harcèlement moral est assujettie à la prescription quinquennale en application de l'article L. 1471-1 du code du travail. Le point de départ de ce délai est le jour où le titulaire du droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ou encore la date à laquelle les faits de harcèlement invoqués par le salarié ont cessé.

En l'espèce, les faits énumérés par la salariée concernent une période antérieure de plus de cinq années par rapport à la date de saisine du conseil de prud'hommes le 9 juillet 2015. En effet, celle-ci expose que ses conditions de travail se sont largement dégradées lorsqu'elle a été placée sous l'autorité de M. E..., responsable de la direction « Science et Société » de 2000 à 2008.

Les attestations dont elle se prévaut sont conçues dans des termes évasifs et non clairement circonscrits dans le temps. Certains témoins évoquent des faits survenus en 2006. Les échanges entre Mme V... et M. E... (qui ne concernent d'ailleurs pas Mme X...) sont en date du 11 février 2008. Les messages de Mme W... sont du 12 février 2007. L'arrêt de travail de quinze jours évoquant un harcèlement moral est daté du 15 mai 2008. La salariée obtiendra dans les jours à venir sa mobilité dans un autre service.

Le courrier adressé par l'inspection du travail à la société en date du 9 février 2016 puis le flash d'information du 24 février 2016 - produits par Mme X... dans ses pièces n° 159 et 160 - s'ils font état de tensions sociales, ne sont pas relatifs à une situation de harcèlement moral affectant cette dernière.

Si Mme X... expose en page 35 de ses conclusions que lors des derniers mois passés au sein de l'entreprise, en 2015, plus aucun projet d'envergure ne lui a été confié, sans aucune explication, et qu'il lui a été demandé de déménager de bureau, sans motif légitime, il apparaît qu'aucune pièce n'est versée aux débats pour laisser supposer l'existence d'une telle situation.

Les faits présentés au titre du harcèlement discriminatoire sont au demeurant prescrits.

Il résulte de ce qui précède que Mme X... présente des éléments qui, pris dans leur ensemble, font supposer une situation de discrimination salariale en raison du sexe. Il revient donc à l'employeur d'établir que ses décisions à l'égard de la salariée étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Si Mme X... fait valoir que la classification C2 qui lui avait été attribuée en 1986 était en dessous du niveau correspondant à ses responsabilités, A... démontre au contraire que cette classification était adéquate au regard d'une part de la fiche de poste qui la plaçait notamment sous la responsabilité du chef du département « MAI » et au regard de l'accord d'entreprise alors applicable.

Il s'agissait bien d'un poste de cadre et selon cet accord d'entreprise, les salariés du groupe d'emploi C pouvaient être « responsables de petites équipes, cellules ou bureaux, dont ils assurent gestion et animation », ce qui était le cas puisque Mme X... avait la responsabilité d'une petite équipe composée de quatre personnes. La catégorie C correspondait à des emplois nécessitant un niveau de diplôme ou d'expérience élevé, l'encadrement d'une équipe, la conception et l'exécution d'un projet de bout en bout, ce qui

était bien la situation de Mme X puisqu'elle s'occupait de l'organisation et du fonctionnement de salles de cinéma et d'activités liées au cinéma scientifique.

Le groupe B impliquait en revanche la responsabilité de mener à bien des projets scientifiques, techniques et économiques ou administratifs et d'assurer la gestion et l'animation d'équipes correspondantes. Suite à l'augmentation progressive de l'activité cinéma, Mme X obtiendra la classification en B2 ainsi que le passage à l'indice 521 au mois de juillet 1990. L'employeur justifie donc bien avoir pris en considération l'évolution du poste de Mme X en fonction du périmètre croissant de son secteur d'activité et de l'augmentation de ses responsabilités. Ce faisant, il établit qu'aucune discrimination n'a été opérée à l'embauche.

S'agissant du moyen avancé par Mme X concernant l'évolution de sa carrière non conforme avec les fonctions réellement exercées, l'employeur établit que l'organisation des activités de cinéma relevait en application des dispositions conventionnelles de la filière communication, développement et action commerciale, et plus précisément de l'emploi de chargé d'affaires (classe 8) ainsi que cela ressort de ses pièces n°78, 79 et 80. En 1992, dans le cadre de la nouvelle classification mise en œuvre au sein de A, Mme X a été positionnée en classe 8, soit l'avant-dernière classe dans la grille de classification qui en comporte 9. L'employeur démontre ensuite que dès que la direction de la médiation a été créée le 8 novembre 1999, Mme X en a été nommée chef, conformément au vœu de son supérieur hiérarchique. L'employeur établit donc qu'aucun fait discriminatoire ne saurait être retenu sur ces points.

En outre, Mme X sera affectée sur un poste de direction de projet rattaché à la Direction Générale (emploi : « Chargée de Mission »), avec des fonctions transverses au sein de C en 2008 et cette promotion n'apparaît guère tardive au regard notamment de la fiche d'évaluation qui avait été faite seulement deux ans plus tôt.

S'agissant en revanche de la comparaison « à travail égal, salaire égal », il sera relevé que M. L a été embauché en 1991 (soit 8 ans après Mme X). Si son indice de base était supérieur à celui de Mme X au regard de son parcours antérieur à son embauche en 1991 (médecin, puis journaliste scientifique), il reste qu'il a été positionné, au cours des années 2000, sur un emploi de chef de département au sein de la même direction que Mme X, la Direction « Sciences et Société ». Les deux salariés ont ensuite été nommés chefs de département en octobre 2001, au moment de la création de la Direction « Sciences et Société ». Les organigrammes de l'époque (2002, 2004, 2005), versés par l'employeur dans le cadre de l'instruction menée par le Défenseur des Droits, font ressortir que Mme X et M. L étaient positionnés au même niveau hiérarchique. Pour autant l'employeur verse dans sa pièce n°57 un tableau duquel il résulte un écart d'indice, très important au départ entre ces deux salariés, se résorbant légèrement de 1991 à 2001 (Indice 650 Mme X, Indice 779 M. L). avant d'augmenter à nouveau très fortement sur la période 2001-2009 (Indice 689 Mme X /Indice 999 M. L). A partir de l'année 2012, l'écart indiciaire atteignait 310.

La comparaison « à classification égale » avec l'ensemble des salariés de la classe 9 sur les années 2000 à 2014 est surtout révélatrice. En effet, l'examen des bilans sociaux des années précitées reflétant la moyenne de rémunération des hommes et des femmes ainsi que la moyenne globale des salariés de la classe 9 démontre qu'au sein de cette classe, les hommes étaient mieux rémunérés, en moyenne, que les femmes et Mme X se situait, chaque année, très en-deçà de la moyenne des hommes, et même en-deçà de la moyenne des femmes.

Le tableau n°6 reproduit en page 24 des conclusions de Mme X est à cet égard tout à fait évocateur.

L'employeur se contente d'affirmer sans en justifier que « la classe 9 recouvre des fonctions extrêmement différentes et le fait d'avoir une rémunération inférieure à la moyenne ne signifie pas nécessairement (...) une situation anormale ». **A** affirme également qu'avant 2010, « les directeurs étaient placées en classe 9, (...) ce qui mathématiquement entraînait un relèvement de l'indice moyen » or les directeurs sont placés au niveau « hors grille » depuis au minimum 1998, puisque le bilan social de l'époque faisait état de 9 personnes placées « hors grille », ce qui correspond au président ainsi qu'aux huit directeurs de l'époque (conformément à l'organigramme 1998, versé en pièce n°82 d'e **A**). D'ailleurs, l'employeur lui-même verse aux débats la grille de classification, laquelle ne mentionne aucunement les postes de directeur dans la classe 9.

Il résulte abondamment de ce qui précède que **A** échoue à démontrer que les faits matériellement établis par Mme **X** sont justifiés par des éléments matériels étrangers à toute discrimination. La discrimination est établie et le jugement du conseil de prud'hommes sera infirmé sur ce point.

Sur la demande de reclassification

En cas de discrimination et en application du principe de la réparation intégrale du préjudice qui oblige à placer celui qui l'a subi dans la situation où il se serait trouvé si le comportement dommageable n'avait pas eu lieu, le salarié est fondé à solliciter le reclassement professionnel en fonction de la carrière qu'il aurait dû avoir s'il n'avait pas été discriminé.

Mme **X** soutient qu'elle aurait dû automatiquement accéder au niveau « hors grille » à compter de l'année 2000 ou au plus tard en 2008. Elle demande son repositionnement à la classe « hors grille », indice 1166 au 1er janvier 2015.

Toutefois, cette dernière ne justifie pas avoir occupé des fonctions qui relèveraient de la catégorie « hors grille », ni du fondement conventionnel ou légal lui permettant de prétendre à une telle évolution.

L'employeur établit que seuls les directeurs et délégués peuvent accéder au statut « hors grille » et pour y accéder, il faut qu'un poste se libère et qu'un salarié (en classe 9 ou autre) y postule, ce qui n'a jamais été le cas de Mme **X**.

La demande de reclassification de cette dernière sera donc rejetée.

Sur les demandes indemnitaires.

Mme **X** sollicite la somme de 936.484,80 euros au titre de l'indemnisation du préjudice subi du fait de la perte de revenus sur la base de la règle « du triangle » dite « méthode Clerc » qui prend en compte également le préjudice sur la retraite.

En application de l'article L1134-5 du code du travail, les dommages et intérêts doivent réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée.

A défaut de méthode alternative proposée par **A**, la méthode Clerc sera retenue en ce qu'elle établit un préjudice résultant de l'écart de salaire mensuel actuel multiplié par le nombre de mois, multiplié par le nombre d'années de discrimination, divisé par deux, auquel s'ajoute l'incidence de la retraite, qui sera de 48% en l'espèce, s'agissant d'une salariée femme ayant une espérance de vie de 84 ans.

Mme X a été discriminée depuis l'année 2000 jusqu'à son départ à la retraite le 31 décembre 2015, soit sur une période de 16 ans.

Le salaire de celle-ci était de 4506 euros mensuels en décembre 2014.

Le salaire moyen des salariés de sa classe professionnelle était de 5173 euros par mois pour les salariés de cette même classe 9.

Il en résulte un différentiel de 667 euros par mois soit un préjudice de 128 064 euros sur la période considérée auquel il faut ajouter l'incidence sur la retraite de 48%, d'où un préjudice économique total de 189 534, 72 euros.

Il n'est nullement justifié du versement d'une quelconque rémunération variable aux salariés d'e A et dès lors sa demande de paiement d'une somme forfaitaire pour perte de chance de ce chef sera rejetée.

Compte tenu des circonstances de la discrimination subie, de sa durée, et des conséquences dommageables qu'elle a eue pour la salariée – telles que celles-ci ressortent des pièces et des explications fournies – il apparaît que Mme X a aussi subi un préjudice moral qui doit être réparé par la condamnation d'e A ; au paiement de la somme de 3000 euros à titre de dommages et intérêts.

Le préjudice tiré de la violation des accords collectifs étant déjà réparé par les sommes allouées au titre du préjudice économique et moral subi du fait de la discrimination et Mme X ne démontrant pas l'existence d'un préjudice spécifique subi de ce chef, sa demande de dommages et intérêts fondée sur cette violation est rejetée.

Sur la requalification du départ à la retraite en licenciement nul.

Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit - s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque - l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'un départ volontaire à la retraite.

En l'espèce, le courrier de demande de mise en retraite de Mme X dont l'objet est pour le moins explicite : « *demande de départ à la retraite en raison d'une situation de discrimination et d'inégalité de traitement* » s'analyse en une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Les faits de discrimination ont été ci-dessus caractérisés et dès lors la prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement nul.

Dès lors, Mme X a droit à une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

Le salaire de cette dernière doit être évalué à la somme de 5173 euros.

A sera condamné à lui allouer de ce chef une somme de 32 000 euros.

Il convient également de reconnaître à Mme X une indemnité de licenciement de 31 033 euros (en application des dispositions de l'accord collectif) dont il

convient de déduire la somme de 22 300 euros versée au titre de l'indemnité de départ à la retraite soit un solde de 8 733 euros.

Il y a lieu d'ordonner la capitalisation des intérêts.

A sera condamné à verser à Mme **X** une somme de 2000 euros à Mme **X** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Les sommes allouées à titre indemnitaire seront soumises aux cotisations sociales dans les conditions légales et réglementaires applicables

PAR CES MOTIFS

La cour,

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes.

Statuant à nouveau :

CONDAMNE **A** au paiement de la somme de la somme de 189 534, 72 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice économique.

CONDAMNE **A** au paiement de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral.

DIT et juge que le courrier de demande de mise en retraite de Mme **X** s'analyse en une prise d'acte et produit les effets d'un licenciement nul.

CONDAMNE **A** à lui verser à ce titre une indemnité de 32 000 euros.

CONDAMNE **A** à payer à Mme **X** une somme de 8 733 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

DIT que les sommes allouées à titre indemnitaire seront soumises aux cotisations sociales dans les conditions légales et réglementaires applicables.

ORDONNE la capitalisation des intérêts.

CONDAMNE **A** au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE **A** aux dépens.

DÉBOUTE les parties de leurs conclusions plus amples ou contraires.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE